

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Komitmen Kerja SPG di Mall PGB Merdeka.

The Effect of Leadership, Compensation and Motivation toward Work Commitment the SPG of Merdeka PGB Mall

Efrita Norman¹, Masyhudzulkhak Djamil², Iman Santoso²

¹Alumni Program Pascasarjana UIKA

²Program Studi Manajemen Pascasarjana UIKA

ABSTRACT

This research is aimed to analysis whether there is the effect of leadership, compensation, and motivation toward work commitment the SPG of Merdeka PGB Mall simultaneously. The writer used survey method research which is kuantitatif approach. The sample of the research used by random purpose sampling technique which contains 84 respondents; and the amount of population is 500 persons.

The result of this research shows that leadership, compensation and motivation are influenced toward work commitment the SPG of Mall Merdeka PGB Bogor simultaneously. The effect of contribution is 52,1% and the remaining 47,9% is influenced by other factors which are not be main focus of this research, such as SPG education background and organization culture.

Keyword : Leadership, Compensation, Motivation, Work Commitment.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis secara bersama-sama apakah ada pengaruh antara Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Komitmen Kerja (Y) SPG di Mall PGB Merdeka kota Bogor. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Adapun sampel yang digunakan dengan teknik random purposive sampling yang berjumlah 84 orang responden dari 500 orang populasi, dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh nyata secara bersama-sama terhadap komitmen kerja SPG PGB Merdeka Mall Kota Bogor. Besar kontribusi secara bersama-sama adalah 52,1% sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi pusat dalam penelitian ini, seperti faktor pendidikan para SPG, dan budaya organisasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Komitmen Kerja

PENDAHULUAN

Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas para pegawai adalah meningkatkan motivasi dan bagaimana suatu kompetensi kepemimpinan diterapkan dengan baik bahwa motivasi berkaitan dengan aktivitas dan perasaan psikologis seseorang dalam berinteraksi pada suatu organisasi maupun suatu pekerjaan dan tindakan. Motivasi mencakup upaya, keinginan dan dorongan yang dimiliki seseorang dalam usahanya mencapai satu tujuan dalam konteks pekerjaan, yaitu mencapai kinerja.

Dalam hal ini yang dimaksud adalah berupa kompetensi seorang pemimpin para pegawainya dengan maksud untuk meningkatkan gairah atau semangat kerja pegawai. Dengan terciptanya kondisi pegawai yang demikian, maka diharapkan berguna bagi pengembangan karir pegawai dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Rencana yang baik dan tepat, perusahaan atau toko yang teratur dan pengawasan yang efektif dan berkesinambungan belum mencerminkan keberhasilan perusahaan, karena harus didukung kemampuan SDM yang menggerakkan setiap faktor fundamental, terutama tenaga kerja dan sangat diperlukan seni menggerakkan tenaga kerja tersebut.

Peran kompetensi pemimpin dalam memotivasi pegawai akan memberi kepuasan kerja pada pegawai, serta menimbulkan motivasi kerja kearah yang lebih baik dan keikutsertaan pegawai di dalam kegiatan pada **SPG Pusat Grosir Mall Merdeka**. Kualitas tenaga kerja dipengaruhi oleh pendidikan, latihan kerja, serta adanya pengakuan atas keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang terhadap pekerjaan yang nampak dalam sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam pekerjaan. Lingkungan kerja yang diciptakan oleh organisasi seperti ruangan kerja yang teratur, bersih dan cukup luas

juga tunjangan -tunjangan kerja yang menurut persepsi pegawai mencukupi akan mencegah para pegawai dari rasa tidak puas terhadap kondisi kerjanya.

Dari uraian di atas, terlihat betapa pentingnya SDM yang berkualitas untuk menunjang roda kehidupan organisasi, sehingga diperlukan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen kerja pegawai. Hal ini didasarkan bahwa pegawai memiliki komitmen kerja tinggi bagi sebuah instansi dapat tetap eksis dan berkembang, serta bersaing secara baik dan benar dengan perusahaan lain yang sejenisnya.

Mengingat sangat pentingnya peranan pemimpin di dalam suatu organisasi, untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah organisasi, maka diperlakukanlah suatu kepemimpinan yang efektif. Untuk melihat efektif tidaknya suatu kepemimpinan harus dilihat hasil kepemimpinan itu sendiri, yang biasa di jadikan kriteria kepemimpinan efektif yaitu hasil kerjasama atau prestasi kelompok yang dipimpin atau unit bagiannya.

Apabila kepemimpinan atau teknik memotivasi tidak tepat, tujuan organisasi akan terbengkalai, bawahan dapat kesal, berontak dan tidak puas. Perbedaan kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu serta perilaku kelompok.

Hal ini terjadi di beberapa Toko Mall PGB dimana seringkali pengelola toko mengganti SPG sehingga penulis sangat tertarik untuk meneliti sejauh mana kepemimpinan, Kompensasi motivasi berhubungan erat dengan komitmen kerja SPG yang erat kaitanya dengan sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini adalah (1) menganalisis pengaruh antara kepemimpinan terhadap komitmen kerja SPG di Mall PGB, (2) menganalisis pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap komitmen kerja SPG di Mall PGB, (3) menganalisis pengaruh antara motivasi terhadap komitmen kerja SPG di

Mall PGB dan (4) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap komitmen kerja.

METODOLOGI

Lokasi penelitian ini dilakukan di mall Pusat Grosir Bogor (PGB) Merdeka. Objek penelitiannya adalah SPG mall PGB pada bulan Maret 2012 sampai dengan Mei 2012. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data primer dilakukan dengan kuesioner sebanyak 84 orang dan data sekunder. Analisis data yang digunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden berdasarkan usia responden dikelompokkan atas 4 (empat) kelompok usia. Dari 84 orang responden, teridentifikasi usia 17-25 tahun (82,14%), sedangkan sisanya sebanyak 16 orang (17,86%) usia 26 – 30 tahun. Status pernikahan diklasifikasikan ke dalam 3 (tiga) kelompok yaitu lajang, menikah dan pernah menikah. Responden yang dominan adalah yang berstatus lajang (86,90%), menikah (10,72%) dan pernah menikah (2,38%).

Profil responden diklasifikasikan ke dalam 3 (tiga) kelompok pendidikan, responden didominasi berpendidikan SMP (83,33%), SLTA (10,72%) dan berpendidikan SD (5,95 %). Responden berdasarkan masa kerja diklasifikasikan ke dalam 3 (tiga) kelompok masa kerja, masa kerjanya 1-5 bulan (72,62%), 6-10 bulan (16,66) dan masa kerjanya antara 11-15 bulan (10,72%).

Berdasarkan perhitungan dapat diperoleh bahwa instrument variabel Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), variabel Motivasi (X_3) dan Komitmen Kerja (Y) dapat dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga semua pernyataan tersebut dapat digunakan untuk

penelitian. Selain itu, masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 ($r_{hitung} > 0,60$), demikian pula jika dibandingkan dengan nilai r_{tabel} product moment terlihat r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,212$). Hal ini berarti seluruh instrument dari masing-masing variabel dapat dinyatakan reliable, sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Kerja SPG Mall PGB Merdeka Kota Bogor dapat dijelaskan melalui hasil uji F variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh F_{hitung} 68,831 pada tingkat sig 0,000, dan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat 0,5 dan df2 80, diperoleh 1,99, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ (**68,831 > 2,72**). Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap variabel komitmen kerja.

Dari hasil uji t variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh t_{hitung} 8,296 pada tingkat sig 0,000, dan dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat 0,5 dan df2 80, diperoleh 1,99, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,296 > 1,99$). Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap variabel komitmen kerja SPG Mall PGB Merdeka Kota Bogor dan dari hasil uji koefisien determinasi besar pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap komitmen kerja (Y) sebesar **45,6%**.

Hasil temuan analisis data antara variabel kepemimpinan terhadap komitmen kerja, bahwa kepemimpinan menentukan sikap karyawan, dan loyalitas pekerja untuk bekerja sebaik mungkin. Kepemimpinan yang baik melalui pengelolaan manajemen kerja dapat memberikan dampak terhadap komitmen kerja seorang pegawai, karena pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja, terutama dengan sikap kepemimpinan yang bijaksana. Hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh Dewi Hangraeni (2011 : 97), bahwa kepemimpinan adalah bagaimana kita mempengaruhi perilaku manusia. Jadi seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi karyawan atau

bawahannya, memberikan energi yang baik, suasana kerja yang kondusif dalam artian secara batin, akan memberikan dampak sikap karyawan terhadap komitmennya dalam bekerja dengan loyal. Namun sebaliknya, jika tidak dapat mempengaruhi karyawan, memberikan energi yang kurang nyaman, hal ini akan mengurangi rasa komitmen dalam bekerja, terhadap perusahaan, instansi atau toko.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja SPG Mall PGB Merdeka Kota Bogor dapat dijelaskan dari hasil uji analisis data yang dilakukan di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji F untuk variabel kompensasi bahwa F_{hitung} **35,209** dengan taraf nyata **0,000**, dengan ketentuan taraf nyata untuk F_{tabel} adalah 0,05 (5%), maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ (**35,209 > 2,72**). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh nyata dan signifikan terhadap komitmen kerja dan hasil analisis uji-t untuk variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} 5,934 dan taraf sig = 0,000. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (**5,934 > 1,99**) yang mengindikasikan bahwa hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, atau dapat dikatakan variabel kompensasi berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap komitmen kerja. Dari hasil koefisien determinasi diperoleh besar pengaruh dari variabel kompensasi terhadap komitmen kerja sebesar **30 %**.

Kompensasi adalah hal utama yang menjadi penyebab seorang pegawai atau karyawan dapat bekerja dan bertahan lama. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan jelas akan memberikan rasa komitmen kerja yang tinggi bagi seorang pegawai. Kompensasi tidak saja berkaitan dengan hal finansial tetapi dapat bersifat non finansial, walaupun hal finansial adalah sumber yang utama. Pengimplementasian kompensasi selain memadai bagi seorang pegawai, juga harus adil terhadap pegawai yang lain, seimbang dan adanya penyediaan bonus ataupun insentif sebagai pengikat rasa komitmen kerja.

Tanpa adanya kompensasi yang memadai dan jelas, karyawan SPG di Mall PGB Merdeka kota Bogor tidak akan mempunyai komitmen kerja yang baik, bahkan mungkin tidak mempunyai motivasi yang baik pula, dan cenderung akan bersifat malas-malasan, dan bahkan mereka akan berhenti bekerja hanya untuk sekedar mencari kompensasi yang lebih memadai lagi. Jadi pemberian kompensasi yang memadai dan jelas akan memberikan pengaruh terhadap komitmen kerja para SPG di Mall PGB Merdeka kota Bogor. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Kerja SPG Mall PGB Merdeka Kota Bogor dapat dijelaskan dari hasil uji analisis data yang dilakukan di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji F untuk variabel motivasi bahwa F_{hitung} sebesar 12,328 dengan taraf nyata 0,000, dimana taraf nyata untuk F_{tabel} adalah 0,05 (5%) diperoleh sebesar 2,72, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ (**12,238 > 2,72**) dan Sig 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap variabel komitmen kerja.

Hasil analisis uji-t untuk variabel motivasi diperoleh t_{hitung} 3,511 dan taraf sig = 0,001 Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (**3,511 > 1,99**) dan sig < 0,05. Hal ini berarti variabel motivasi SPG Mal PGB Merdeka berpengaruh secara nyata terhadap komitmen kerja. Besar pengaruh dari variabel kompensasi terhadap komitmen kerja sebesar **13,1%**, berdasarkan dari perhitungan koefisien determinasi. Hasil ini lebih kecil pengaruh kontribusunya yang diberikan terhadap komitmen kerja, dibandingkan yang diberikan oleh kedua variabel lain yaitu kepemimpinan dan kompensasi.

Motivasi pegawai merupakan suatu sikap yang diberikan oleh karyawan atau pegawai dalam antusiasme atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan dalam bekerja. Motivasi para SPG di Mall PGB Merdeka tidak berpengaruh secara nyata dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya faktor kepemimpinan yang tidak jelas, tidak bijaksana dan kurang

bisa mempengaruhi karyawan, kompensasi yang tidak memadai atau jelas, sehingga motivasi dalam bekerja menjadi tidak ada atau kurang. Hal ini dapat dibuktikan dari profil responden berdasarkan masa kerja, yang dominan masa kerja para SPG hanya 1 – 5 bulan sebanyak 72,62%, hal ini dikarenakan mereka tidak mempunyai motivasi yang tinggi dan akibatnya berkurangnya komitmen kerja yang mereka miliki. Ada atau tidaknya rasa motivasi yang dimiliki SPG Mall PGB Merdeka tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja. Karena komitmen kerja dipengaruhi oleh sikap kepemimpinan dan kompensasi yang jelas.

Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap Komitmen Kerja SPG Mall PGB Merdeka Kota Bogor. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dan temuan di lapangan, diperoleh bahwa dari hasil Uji F (*tes of good fit*) diperoleh harga F_{hitung} sebesar 31,101, dan jika dibandingkan pada F_{tabel} sebesar 2,72, berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (**31,101 > 2,72**) dan **sig. 0,000 < 0,05**, maka hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh nyata secara bersama-sama terhadap komitmen kerja SPG Mall PGB Merdeka Kota Bogor.

Besar pengaruh kontribusi yang diberikan oleh variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap komitmen kerja sebesar **52,1%**. Hal ini berarti besar pengaruh dari ketiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap satu variabel terikat komitmen kerja sebesar 52,1%, dan sisanya 47,9 % dijelaskan oleh faktor-faktor atau indikator-indikator lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengaruh yang paling dominan dalam penelitian ini diantara tiga variabel bebas terhadap komitmen kerja adalah kepemimpinan, kemudian kompensasi. Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa pengaruh kepemimpinan dalam

menetapkan kebijakan, peraturan dan pemberian kompensasi merupakan faktor yang paling utama dalam memberikan pengaruh dan untuk meningkatkan motivasi yang tinggi bagi SPG Mall di PGB Merdeka Kota Bogor, karena dengan adanya motivasi yang tinggi juga akan memberikan rasa komitmen kerja yang tinggi pula pada diri SPG Mall di PGB Merdeka Kota Bogor.

Sedangkan motivasi akan rendah, apabila kompensasi yang diterima SPG kurang memadai ditambah sikap kepemimpinan yang kurang berkenan di hati SPG, maka mereka akan cepat berhenti bekerja ataupun berpindah tempat kerja, yang dapat memberikan kompensasi yang memadai atau lebih baik kepada mereka.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap komitmen kerja SPG Mall di PGB Merdeka Kota Bogor, hal ini dibuktikan dengan besar pengaruh kepemimpinan sebesar 45,6% terhadap komitmen kerja. Hal ini dikarenakan bahwa kepemimpinan menentukan sikap karyawan, dan loyalitas pekerja untuk bekerja sebaik mungkin. Kepemimpinan yang baik melalui pengelolaan manajemen kerja dapat memberikan dampak terhadap komitmen kerja seorang pegawai, karena pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja, terutama dengan sikap kepemimpinan yang bijaksana
2. Kompensasi mempunyai pengaruh yang nyata terhadap komitmen kerja SPG Mall di PGB Merdeka Kota Bogor, hal dibuktikan dengan pengaruh kompensasi sebesar 30 % terhadap komitmen kerja. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan jelas akan memberikan rasa komitmen kerja yang tinggi bagi seorang pegawai. Kompensasi tidak saja berkaitan dengan hal finansial

- tetapi dapat bersifat non finansial, walaupun hal finansial adalah sumber yang utama.
3. tivası mempunyai pengaruh yang nyata terhadap komitmen kerja SPG Mall di PGB Merdeka Kota Bogor. Besar pengaruh yang diberikan oleh motivasi terhadap komitmen kerja sebesar 13,1%. Hal ini dikarenakan beberapa faktor, di antaranya pemberian kompensasi yang kurang memadai, sikap kepemimpinan yang kurang berkenan sehingga motivasi dalam bekerja menjadi berkurang.
 4. Kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh nyata secara bersama-sama terhadap komitmen kerja SPG Mall di PGB Merdeka. Besar pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap komitmen kerja adalah 52,1%, sedangkan sisanya sebesar 47,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2004, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta. Jakarta
- Mangkuprawira, Tb. S., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia Indonsia, Jakarta.
- Nandan, Limakrisna dan Supranto J, 2007, *Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran*, Edisi Pertama, Wacana Media Indonesia : Jakarta.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, 2011, "Cara Menggunakan Dan Memakai Alalisis Jalur (Path Analysis)" Alfabeta, Bandung
- Setiawati, Devi, dan Zilkaida, Anita, 2007, *Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender pada Karyawan di Bidang Kerja Non Tradisional*. Proceeding PESAT Vol 2.
- Singarimbun, Masri, 1995, *Metode Penelitian Survei*, Pustaka LP3ES : Jakarta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, CV Alfabeta : Bandung.
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin, 2011. *Prilaku Organisasi*, Caps Yogyakarta.
- Yousef, Darwish A., 2000, *Organizational Commitment Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Attitudes Toward Organizational Change in a non-western setting*. *Personel Review*, 29 (5), 567-592. Retrieved from MCB University Press.